

Konsep Spasial Peningkatan Profesionalitas Guru dan Dosen

Abdul Kadir

Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Sultan Qaimuddin Kendari

Abstrak

Profesionalisme guru dan dosen sering dikaitkan dengan empat faktor yang cukup penting, yaitu kompetensi, sertifikasi, tunjangan profesi dan remunerasi. Keempat faktor tersebut diprediksi mempengaruhi kualitas pendidikan. Sertifikasi erat kaitannya dengan proses belajar, sehingga tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi seyogyanya merupakan tonggak awal bagi guru dan dosen untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme secara kontinu. Secara preskriptif, dukungan kompetensi manajemen, strategi pemberdayaan, supervisi pengembangan, dan penelitian tindakan kelas merupakan spasial empat teoretis alternatif untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru dan dosen. Keempat spasial teoretis tersebut berlandaskan pada filosofi humanistik, bahwa pada dasarnya guru dan dosen dapat meningkatkan profesionalismenya secara mandiri. Spasial-spasial teoretis tersebut berperan sebagai fasilitas dan pijakan bagi guru dan dosen untuk meningkatkan komitmen dan kesadaran berbasis refleksi diri dalam rangka meningkatkan profesionalismenya.

Kata Kunci : kompetensi guru dan dosen, dimensi

Abstract

Professionalism of teachers and lecturers often associated with four important factors, namely competence, certification, professional allowance and remuneration. These four factors predicted to affect the quality of education. Certification is closely related to the learning process, so it can not be assumed to reflect the superior competence throughout life. Post- certification should be an early milestone for teachers and lecturers to enhance the competence and professionalism continuously. In prescriptive, competency management support, empowerment strategies, supervision of development, and action research are spatial four theoretical alternatives to improve the competence and professionalism of teachers and lecturers. The theoretical spatial fourth based on humanistic philosophy, that basically teachers and lecturers can improve professionalism independently. The theoretical spatials and facilities serve as a foothold for teachers and lecturers to increase commitment and awareness based self-reflection in order to improve professionalism.

Keywords : competence of teachers and lecturers , dimensions

المهنية والمحاضرين مدرسين الشهادة المهنية . هذه مهمة وهي

عملية شهادة وثيقة	ويرتبط. التعليم نوعية
جميع	يفترض يمكن
للمعلمين	شهادة يكون وينبغي. الحياة
	المهنية لتعزير المحاضرين
التنمية	التمكين واسـتراتـيجيات
للمدرسين المهنية	لتحسين
إنسانية	النظرية المكانية
المهنية	تحسين يمكن المحاضرين المدرسين
للمعلمين	والنظرية المكانية المكانية التسهيلات.
تحسين	لزيادة المحاضرين
	المهنية.
	والمحاضرين المعلمين
	: الرئيسية

A. Pendahuluan

Isu profesionalisme guru dan dosen telah gencar dan hangat dibicarakan di Indonesia sejak tahun 2005. Profesionalisme guru dan dosen sering dikaitkan dengan empat faktor yang cukup penting dan satu faktor penunjang, yaitu kompetensi guru dan dosen, sertifikasi guru dan dosen, tunjangan profesi guru dan dosen, serta remunerasi. Keempat faktor tersebut merupakan latar yang disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru dan dosen profesional dapat dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru dan dosen kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru dan dosen, berikut tunjangan profesi yang memadai menurut ukuran Indonesia. Sekarang ini, terdapat sejumlah guru dan dosen yang telah tersertifikasi, akan tersertifikasi, telah memperoleh tunjangan profesi, dan akan memperoleh tunjangan profesi. Fakta bahwa guru dan dosen telah tersertifikasi merupakan dasar asumsi yang kuat, bahwa guru dan dosen telah memiliki kompetensi. Kompetensi guru dan dosen tersebut mencakup empat jenis, yaitu (1) kompetensi pedagogi (2) kompetensi profesional, (3) kompetensi sosial, dan (4) kompetensi kepribadian.

Masalah baru muncul kemudian yang memberi asumsi bahwa guru dan dosen yang telah memiliki kompetensi ditandai dengan mereka telah tersertifikasi. Hal ini tampaknya dalam jangka panjang sulit untuk dapat dipertanggungjawabkan secara akademik. Bukti tersertifikasinya para guru dan dosen adalah kondisi sekarang, yang

¹ Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, BNSP, Jakarta, 2007

secara umum merupakan kualitas sumber daya guru dan dosen sesaat setelah sertifikasi. Sertifikasi erat kaitannya dengan proses belajar, maka sertifikasi tidak bisa diasumsikan mencerminkan kompetensi yang unggul sepanjang hayat. Pasca sertifikasi harusnya menjadi tonggak awal bagi guru dan dosen untuk meningkatkan kompetensi dengan menerapkan konsep *long life education*. Peningkatan kompetensi guru dan dosen memerlukan manajemen pengembangan berkelanjutan. Hal ini perlu dipikirkan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, karena peningkatan kompetensi guru dan dosen merupakan indikator peningkatan profesionalisme guru dan dosen itu sendiri.

Manajemen pengembangan kompetensi guru dan dosen dapat diartikan sebagai usaha terus menerus yang dikerjakan untuk memajukan dan meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan guru dan dosen demi kesempurnaan tugas pekerjaannya. Perlunya pengembangan kompetensi guru dan dosen didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan : (1) perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya arus globalisasi dan informasi, (2) menutupi kelemahan-kelemahan yang tak tampak pada waktu seleksi, (3) mengembangkan sikap profesional, (4) mengembangkan kompetensi profesional, dan (5) menumbuhkan ikatan batin antara guru dan kepala sekolah, atau antara dosen dan pimpinan Perguruan Tinggi. Secara teknis, kegiatan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru dan dosen adalah (1) bimbingan dan tugas, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) kursus-kursus, (4) studi lanjut, (5) promosi, (6) latihan jabatan, (7) rotasi jabatan, (8) konferensi, (9) penataran, (10) lokakarya, (11) seminar, dan (12) pembinaan profesional guru dan dosen (supervisi pengajaran), serta khusus pada dosen perlu kompetensi tambahan, yaitu kemampuan melakukan riset/penelitian yang kompetitif baik skala lokal, nasional bahkan internasional, termasuk kemampuan melakukan publikasi ilmiah baik lokal, nasional dan internasional. Gagasan riset dan publikasi ilmiah skala nasional dan internasional diharapkan mempercepat upaya pemenuhan guru besar profesional yang bukan GBHN (Guru Besar Hanya Nama), dimana GBHN sedang melanda sebagian aktivis akademis Indonesia saat ini.

Manajemen peningkatan kompetensi guru dan dosen bermuara pada pertumbuhan manusiawi dan profesionalisme guru dan dosen.²

² Mantja, W., 2002, *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Wineka Media.

Dalam hal ini, hubungan antara kepala sekolah dan guru serta pimpinan perguruan tinggi dan dosen bersifat proaktif mengupayakan perbaikan, pengembangan, peningkatan keefektifan dan didasarkan atas kekuatan persepsi, bakat/potensi, dan minat individu, artinya, kepala sekolah dan pimpinan perguruan tinggi hendaknya memiliki kepedulian terhadap kebutuhan manusiawi dan profesionalisasi guru dan dosen dalam empat perspektif. Pertama, keterlibatan guru dan dosen dengan segala keunikan kepribadiannya, bakatnya, mengupayakan promosi yang wajar berdasarkan kemampuan kerja guru dan dosen. Kedua, kepedulian kepala sekolah dan pimpinan perguruan tinggi terhadap pengembangan guru dan dosen. Ketiga, program peningkatan profesionalisme guru dan dosen dilakukan secara kolaboratif antara kepala sekolah dan guru dan pimpinan perguruan tinggi dan dosen dalam rangka meningkatkan keefektifan sekolah/kampus. Keempat, program peningkatan kualitas guru dan dosen dilakukan dengan menganakemaskan kelompok tertentu, sehingga melahirkan kebijakan yang menyimpang, cenderung menjadikan sekelompok guru dan dosen pekerja sebagai buruh kasar dalam institusinya, serta dalam promosi jabatan yang menjadi pertimbangan utama adalah asal tempat kelahiran dari guru dan dosen yang bersangkutan. Keempat perspektif tersebut dalam proses manajemen bersifat interdependensi dinamis.

Walaupun guru dan dosen telah tersertifikasi, yang dapat diasumsikan mereka telah memiliki kecakapan kognitif, afektif, dan unjuk kerja yang memadai, namun sebagai akibat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan pembangunan pendidikan kekinian, maka guru dan dosen dituntut untuk terus menerus berupaya meningkatkan kompetensinya secara dinamis. Peningkatan kompetensi tersebut tidak hanya ditujukan pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotor, namun yang lebih penting adalah kemampuan diri untuk terus menerus melakukan peningkatan kelayakan kompetensi. Sergiovanni menegaskan bahwa *“teachers are expected to put their knowledge to work to demonstrate they can do the job. Finally, professional are expected to engage in a life long commitment to self improvement. Self improvement is the will-grow competency area”*.³ Pernyataan tersebut menjadi petunjuk bahwa asumsi profesionalisme guru dan dosen pasca sertifikasi seyognya menjadi *spring board* bagi guru dan dosen untuk menata komitmen melakukan

³ Ibid.

perbaiki diri dalam rangka meningkatkan kompetensi berkelanjutan. Peningkatan kompetensi atas dorongan komitmen diri diyakini akan mampu meningkatkan keefektifan kinerjanya di sekolah/kampus. Komitmen untuk meningkatkan kinerja yang lebih efektif sangat berkaitan dengan pencapaian tujuan program, yaitu program pembelajaran yang diharapkan mampu menghasilkan *output* dan *outcome* yang mencapai standar kerja guru dan dosen. Jika guru dan dosen memiliki komitmen untuk mengembangkan kompetensi diri secara terus menerus, maka proses-proses perencanaan, pengembangan, penerapan, pengelolaan, dan penilaian program pembelajaran akan dapat dilakukan sesuai dengan tuntutan kekinian.

Penjelasan di atas mengindikasikan, bahwa komitmen diri dan strategi-strategi manajemen sangat dibutuhkan dalam rangka memfasilitasi guru dan dosen meningkatkan profesionalismenya. Sinergi antara komitmen guru dan strategi manajemen akan melahirkan proses kolaborasi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi. Kajian ini menyajikan konsep spasial empat teoritis sebagai alternatif landasan bagi guru dan dosen dan lembaga pendidikan untuk meningkatkan profesionalisme guru dan dosen. Konsep spasial teoretis yang dimaksudkan dalam tulisan ini, adalah (1) dukungan kompetensi manajemen, (2) strategi pemberdayaan, (3) supervisi pengembangan, dan (4) Participatory Rural Appraisal.

B. Dukungan Kompetensi Manajemen

Kompetensi manajemen yang dibutuhkan untuk peningkatan profesionalisme guru dan dosen dibedakan atas tiga jenis,⁴ (1) manajemen pada tingkatan kepala kantor kementerian pendidikan Kebudayaan/kementerian terkait yang membawahi beberapa pendidikan tinggi yang diakui undang-undang, (2) manajemen pada tingkatan kepala sekolah/pimpinan pendidikan tinggi, dan (3) manajemen pada tingkatan guru dan dosen.

Tingkatan kepala kantor kementerian pendidikan kebudayaan atau kementerian lain yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dibutuhkan kompetensi tentang (1) *strategic thinking*, (2) *change leadership*, dan (3) *relationship management*. *Strategic thinking* merupakan kompetensi untuk memahami kecenderungan perubahan sistem pendidikan yang begitu cepat, peka terhadap kondisi eksternal berupa peluang dan tantangan, memberdayakan potensi internal

⁴ Dharma, Surya, 2003, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*, Dalam Usmara, A (Ed.): *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, 105-120, Amara Book, Yogyakarta.

berbasis kekuatan dan kelemahan sistem pendidikan yang diterapkan, sehingga mampu mengidentifikasi *strategic response* secara optimal guna mendukung kebutuhan pasar. Aspek *change leadership* berurusan dengan kompetensi untuk mengomunikasikan visi dan strategi kementerian pendidikan kebudayaan atau kementerian lain yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yang dapat ditransformasikan kepada para guru dan dosen. Pemahaman atas visi kementerian pendidikan kebudayaan atau instansi terkait penyelenggara pendidikan tinggi oleh para guru dan dosen akan menumbuhkan motivasi dan komitmen guru dan dosen, sehingga mereka dapat bergerak sebagai sponsor inovasi, terutama dalam mengalokasikan sumber daya yang dimilikinya sebaik mungkin untuk menuju kepada proses perubahan. Kompetensi *relationship management* merupakan kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan instansi lain yang terkait, misalnya dengan lembaga pendidikan tenaga kependidikan, sehingga inovasi-inovasi yang berkembang dapat diserap secara cepat untuk kemudian disosialisasikan kepada para kepala sekolah/pimpinan perguruan tinggi dan para guru dan dosen. Kemampuan membangun jaringan dengan pemerintah daerah, instansi lain vertikal dan non vertikal dalam bentuk nota kesepahaman atau *memorandum of understanding* yang disingkat MoU dapat menjadi tolok ukur kemampuan penyelenggara pendidikan untuk dapat selalu eksis ditengah perubahan globalisasi dunia. Kompetensi-kompetensi tersebut dapat mendorong peningkatan profesionalisme kepala sekolah/pimpinan perguruan tinggi dan guru/dosen.

Tingkatan kepala sekolah/pimpinan perguruan tinggi dibutuhkan kompetensi-kompetensi *fleksibility*, *change implementation*, *interpersonal understanding*, *empowering*, *team facilitation*, dan *portability*. Aspek *fleksibility* adalah kemampuan melakukan perubahan pada struktur dan proses manajerial sekolah/kampus. Aspek *change implementation* merujuk pada kemampuan untuk melakukan perubahan strategi implementasi kebijakan demi tercapainya keefektifan pelaksanaan tugas-tugas di sekolah/kampus. Dimensi *interpersonal undrstanding* berurusan dengan kemampuan untuk memahami nilai berbagai tipe guru dan dosen layaknya sebagai seorang manusia. Aspek *empowering* merupakan kemampuan berbagi informasi, akomodatif terhadap gagasan para guru dan dosen dan pegawai di sekolah/kampus, mengakomodasi kebutuhan guru dan dosen dan pegawai dalam peningkatan profesionalisme, mendelegasikan tanggung jawab secara proporsional, menyiapkan

saran dan umpan balik yang efektif, menyatakan harapan-harapan yang positif kepada guru dan dosen dan menyediakan penghargaan bagi peningkatan kinerja guru dan dosen dan pegawai. Spasial *team facilitation* lebih mengarah pada kemampuan untuk menyatukan para guru dan dosen untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan bersama, termasuk memberi kesempatan kepada para guru dan dosen untuk berpartisipasi mengatasi konflik. Spasial *portability* merupakan kemampuan beradaptasi dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan luar sekolah/kampus. Kompetensi-kompetensi tersebut sangat potensial untuk mendorong timbulnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik para guru dan dosen dan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam meningkatkan profesionalismenya.

Tingkatan guru dan dosen dibutuhkan kompetensi-kompetensi fleksibilitas; mencari dan menggunakan informasi, motivasi dan kemampuan untuk belajar, motivasi berprestasi, motivasi kerja di bawah tekanan waktu; kolaborasi dan orientasi pelayanan kepada siswa/mahasiswa. Spasial fleksibilitas adalah kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman. Aspek mencari informasi, motivasi, dan kemampuan belajar adalah kompetensi tentang antusiasme untuk mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal. Dimensi motivasi berprestasi adalah kemampuan untuk mendorong inovasi, perbaikan berkelanjutan baik kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan sesuai dengan tantangan kompetensi. Aspek motivasi kerja dalam tekanan waktu merupakan kombinasi antara fleksibilitas, motivasi berprestasi, menahan stress, dan komitmen untuk meningkatkan profesionalisme. Spasial kolaborasi adalah kemampuan bekerja secara kooperatif di dalam kelompok yang multidisiplin, menaruh harapan positif kepada kolega lain, pemahaman interpersonal dan komitmen pendidikan. Spasial keinginan yang besar melayani siswa/mahasiswa dengan baik adalah kompetensi yang dibutuhkan oleh guru dan dosen sebagai konsekuensi berlakunya paradigma *customisation*. Paradigma ini lebih meletakkan landasan yang kuat, bahwa kehadiran guru dan dosen di sekolah/kampus lebih sebagai fasilitator dan meninggalkan perannya yang kurang tepat selama ini, yaitu sebagai transmitter atau pemancar ilmu.

C. Strategi Pemberdayaan

Sekarang ini, guru dan dosen dihadapkan pada perubahan paradigma persaingan dari sebelumnya lebih bersifat *physical asset* menuju paradigma *knowledge based competition*. Perubahan

paradigma tersebut menuntut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya guru dan dosen, karena guru dan dosen merupakan agen perubahan dan agen pembaharuan, sehingga mereka mampu bersaing dan memiliki keunggulan kompetitif. Pemantapan sumber daya guru dan dosen sebagai modal intelektual harus diikuti dengan pengembangan dan pembaharuan terhadap kemampuan dan keahlian yang dimilikinya, sehingga mereka mampu dan peka terhadap arah perubahan yang terjadi. kemampuan dan empati guru dan dosen akan mampu memberi inspirasi dan semangat baru untuk kawan sejawatnya. Kreatif dan produktif melahirkan karya-karya besar yang dapat dipertimbangkan untuk publikasi ilmiah populer baik skala lokal, nasional bahkan internasional. Geliat kompetensi guru dan dosen Nampak dari ciri paling khas tersebut, yaitu semangat untuk menuju publikasi karya ilmiah akademik standar internasional baik dalam bentuk forum-forum seminar/konferensi/lokakarya yang dihadiri pakar dari berbagai belahan dunia.

Strategi pemberdayaan merupakan salah satu cara pengembangan guru dan dosen melalui *employee involvement*. Pemberdayaan merupakan upaya kepala sekolah dan pimpinan perguruan tinggi untuk memberikan wewenang dan tanggung jawab yang proporsional, menciptakan kondisi saling percaya, dan pelibatan guru dan dosen dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan.⁵ Kepala sekolah/pimpinan perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam proses pemberdayaan guru dan dosen sebagai agen perubahan. Dalam hal ini, kepala sekolah/pimpinan perguruan tinggi dituntut memiliki kesadaran yang tinggi dalam mendistribusi wewenang dan tanggung jawab secara proporsional. Cara ini, di satu sisi merupakan proses kaderisasi, di sisi lain adalah untuk mengakomodasi proses peningkatan kompetensi guru dan dosen secara berkelanjutan.

Keberhasilan proses pemberdayaan guru dan dosen, dapat digunakan model pemberdayaan Khandengan paradigm-paradigma *desire, trust, confident, credibility, accountability, communication*.⁶

Beberapa upaya kepala sekolah dan pimpinan perguruan tinggi terkait dengan paradigma *credibility*, adalah (a) memandang guru dan

⁵ Wahibur, Rokhman, J., 2003, *Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global*, Dalam Usmara, A (Ed.): *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, 121-133, Amara Book, Yogyakarta.

⁶ Ibid.

dosen sebagai partner strategis, (b) menawarkan peningkatan standar tinggi di semua aspek kinerja guru dan dosen, (c) mensosialisasikan inisiatif guru dan dosen sebagai individu kepada guru dan dosen lain untuk melakukan perubahan secara partisipatif, dan (d) menggagas *win-win solution* dalam mengatasi perbedaan pandangan dalam penentuan tujuan dan penetapan prioritas.

Di samping enam paradigma pemberdayaan guru dan dosen tersebut, faktor lingkungan sekolah/kampus juga sangat menentukan pelaksanaan program pemberdayaan. Caudron menganjurkan enam hal penting untuk membangun lingkungan sekolah/kampus yang kondusif bagi pelaksanaan program pemberdayaan. Enam hal tersebut, adalah (1) *work teams and information sharing*, (2) *training and resources*, (3) *measurement and feedback*, (4) *reinforcement*, (5) *responsibility*, dan (6) *flexibility procedure*.⁷

D. Supervisi Pengembangan

Pada umumnya, kepala sekolah dan pimpinan perguruan tinggi berfungsi sebagai supervisor pengajaran di sekolah/kampus. Dia bertanggung jawab mengkoordinasikan semua program pengajaran. Para guru dan dosen mengharapkan agar kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi menggunakan sebagian besar waktunya untuk perbaikan dan peningkatan pengajaran. Oleh sebab itu, kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi hendaknya memiliki kompetensi kepemimpinan pengajaran dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor. Dia hendaknya memiliki pemahaman tentang cara yang tepat dalam melaksanakan supervisi.

Glickman (dalam Mantja 2002) memperkenalkan pendekatan supervisi pengembangan (*developmental supervision*). Pendekatan tersebut bertolak dari kenyataan, bahwa pada dasarnya proses supervisi adalah proses belajar. Dalam proses supervisi, hubungan antara kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi analog dengan hubungan antara guru/dosen dan siswa/mahasiswa. Guru dan dosen dalam melayani siswa dan mahasiswa memiliki kewajiban untuk memahami semua karakteristik siswa dan mahasiswa. Demikian pula, kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi dalam melakukan supervisi pada para guru dan dosen, hendaknya guru dan dosen diperhatikan sebagai individu, karena adanya perbedaan-perbedaan individual guru dan dosen dalam perkembangan manusiawinya. Perlakuan seperti itu sangat diperlukan, lebih-lebih guru dan dosen

⁷ Ibid.

dituntut untuk terlibat secara langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan. Pendekatan supervisi perlu didasarkan atas perkembangan, kebutuhan, dan karakteristik guru dan dosen. Pendekatan tersebut erat kaitannya dengan dua unsur penting keefektifan guru dan dosen dalam menjalankan tugas keprofesionalan, yaitu komitmen dan kemampuan berpikir abstraks.

Komitmen guru dan dosen merupakan banyaknya waktu dan tenaga yang mampu dicurahkan oleh guru dan dosen tersebut bagi siswa/mahasiswa dan menunjang profesinya. Komitmen diistilahkan sebagai kepedulian, yang dapat diklasifikasi atas tiga kategori, kepedulian terhadap diri sendiri, terhadap siswa/mahasiswa, dan terhadap profesionalisasi. Kemampuan berpikir abstraks, adalah kemampuan kognitif berbasis pengalaman konkrit, mampu mengidentifikasi tindakan kekinian untuk membantu siswa/mahasiswa belajar secara efektif, dan mampu mengidentifikasi tindakan yang akan datang yang lebih memberikan kesuksesan pelayanan bagi siswa/mahasiswa. Kemampuan abstraks diistilahkan sebagai kompleksitas kognitif.

Perpaduan antara kepedulian dan kompleksitas kognitif melahirkan tiga tahapan perkembangan profesional, yaitu perkembangan tingkat rendah, sedang, dan tinggi. Tahapan perkembangan tersebut membutuhkan fasilitas supervisi pengembangan, yang dapat dibedakan atas tiga jenis, yaitu (1) supervisi direktif diperuntukkan bagi guru dan dosen yang memiliki kepedulian pada diri sendiri dengan kompleksitas kognitif rendah, (2) supervisi kolaboratif diperuntukkan bagi guru dan dosen yang memiliki kepedulian kepada siswa/mahasiswa dan kompleksitas kognitif menengah, dan (3) supervisi nondirektif diperuntukkan bagi guru dan dosen yang memiliki kepedulian profesional dengan kompleksitas kognitif tinggi.

Pola-pola tindakan supervisor yang berorientasi pada supervisi direktif adalah *clarifying*, *presenting*, *demonstrating*, *directing*, *standardizing*, *reinforcing*. Tindakan-tindakan tersebut dilakukan untuk mengarahkan kegiatan dalam perbaikan pembelajaran, menetapkan prangkat standar untuk perbaikan pembelajaran, menggunakan sarana dan berbagai dorongan untuk meningkatkan pembelajaran. Tampak, bahwa dalam supervisi direktif, tanggung jawab cenderung lebih banyak pada kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi dibandingkan dengan tanggung jawab guru dan dosen.

Dalam supervisi kolaboratif, pola-pola tindakan supervisor adalah *listening, clarifying, pressenting, problem solving, negotiating, initiating*. Pola-pola tindakan tersebut mengindikasikan bahwa antara kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi dan guru dan dosen berbagi tanggung jawab. Kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi berupaya mendengarkan persepsi guru dan dosen tentang masalah pembelajaran yang dihadapinya. Atas dasar persepsi guru dan dosen, kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi menawarkan gagasan pemecahan masalah. Proses tersebut melahirkan alternatif pemecahan masalah yang kemudian disepakati untuk diterapkan dalam pembelajaran.

Beranjak dari pemahaman kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi, bahwa guru dan dosen adalah mampu berkembang dan mengembangkan dirinya ke arah yang lebih profesional, maka pola tindakan yang dapat dilakukan dalam supervisi nondirektif, adalah *listening, clarifying, encouraging, pressenting, negotiating, accomodating teacher-initiated*. Tindakan-tindakan tersebut bertolak dari premis, bahwa proses belajar bagi guru dan dosen diwarnai oleh pengalaman pribadinya, sehingga pada akhirnya guru dan dosen tersebut akan mampu memecahkan masalahnya sendiri. Bagi guru dan dosen, pemecahan masalah yang dimaksud adalah upaya memperbaiki dan meningkatkan pengalaman belajar siswa dan mahasiswa di kelas. Peranan kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi adalah mendengarkan, tidak memberi pertimbangan, membangkitkan kesadaran sendiri, dan mengklarifikasi pengalaman-pengalaman guru dan dosen. Kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi lebih menekankan refleksi atau bertanya untuk memperoleh informasi dengan tujuan membuka komunikasi dalam pertemuan supervisi mereka. Peranan kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi dalam menjalankan supervisi seperti itu akan membuat persepsi guru dan dosen menjadi positif.

E. Participatory Rural Appraisal (Classroom Action Research/CAR)

Dukungan kompetensi manajemen, strategi pemberdayaan, dan supervisi pengembangan, seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, merupakan wujud perhatian dan kepedulian kepala kantor kementerian dan utamanya kepala sekolah dan pimpinan perguruan tinggi kepada para guru dan dosen di sekolah dan di kampus. Pada dasarnya, perhatian tersebut bermuara pada upaya membantu guru dan dosen untuk meningkatkan profesionalisme. Guru

dan dosen profesional secara teoretis akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Kualitas pembelajaran yang baik merupakan cerminan pelayanan guru dan dosen kepada siswa dan mahasiswa untuk belajar secara interaktif, inspiratif, memotivasi, menantang, dan menyenangkan. Pembelajaran seperti itu akan dapat diwujudkan oleh guru dan dosen, apabila guru dan dosen secara kontinu melakukan penelitian tindakan kelas (*Classroom Action Research/CAR*).

Secara konseptual, CAR merupakan langkah reflektif bagi guru dan dosen terhadap praktik kesehariannya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas praktiknya yang akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan secara umum. CAR adalah suatu bentuk penyelidikan yang bersifat reflektif mandiri. CAR banyak digunakan dalam proses pengembangan kurikulum sekolah dan kampus, perbaikan sekolah dan kampus, dan perbaikan kualitas pengajaran di kelas.⁸

Menurut Kemmis dan Carr, CAR merupakan bentuk penelitian refleksi diri yang dilakukan oleh guru/dosen, siswa/mahasiswa, atau kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi dalam pendidikan untuk memperbaiki dan memahami praktik-praktik pendidikan. Fokus utama CAR adalah mendorong guru dan dosen terlibat melakukan kegiatan-kegiatan dengan sikap ilmiah, situasional, praktis, empiris, fleksibel, adaptif, partisipatoris, dan *self-evaluation*.

Secara rasional, CAR memiliki landasan sosial dan landasan kependidikan. Landasan sosial CAR adalah *keterlibatan*, sedangkan landasan kependidikannya adalah *perbaikan*. Operasionalisasi CAR menuntut adanya perubahan. CAR mengandung makna *tindakan* baik terhadap sistem maupun terhadap orang yang ada dalam sistem tersebut.

CAR memiliki prosedur partisipatoris. Prosedur tersebut efektif digunakan memecahkan masalah peningkatan hubungan interpersonal, kolaboratif, partisipatif, pengakomodasian, dan demokratis. Tantangan bagi guru dan dosen, bahwa ia harus selalu membangkitkan kesadaran terhadap praktik-praktik pengajarannya di kelas. CAR merupakan wahana dan sarana untuk meningkatkan strategi belajar mengajar; mewajibkan guru dan dosen untuk selalu sadar, kritis, dan terbuka melakukan perbaikan. Cara demikian dapat mendorong guru dan

⁸ McNiff, J., 1992(b), *Action Research for Professional Development: CONCISE ADVISE for New Action Researchers*, <http://www.jeanmcneiff.com/booklet1.html>, Diunduh pada tanggal 20 Juli 2010.

dosen selalu berpikir kritis dan logis terhadap pengetahuan profesionalnya. CAR bersifat sistematis dan fleksibel. CAR menyertakan *perencanaan* yang bersifat reflektif diri secara terus-menerus, *tindakan*, *pengamatan* dan *evaluasi*, *refleksi*, dan *perencanaan* ulang. Proses ini merupakan episode-episode yang *siklus*atif.

CAR sangat bermanfaat dalam membangun hubungan interpersonal, tipe pengajaran yang bervariasi, pengukuran bentuk-bentuk wacana kelas, penyelidikan terhadap manusia dengan melakukan komunikasi interpersonal selektif dan langsung.

Kesahihan CAR bersifat personal, dan tidak semata-mata menekankan kesahihan metodologis. CAR memberikan kontribusi dalam pemecahan masalah secara empirik dan faktual. CAR dapat digunakan oleh peneliti yang berupaya ingin mengetahui secara sistematis dan terkendali praktik-praktik pengajarannya sendiri. Dengan mengadaptasi pandangan yang humanis dalam penelitian pendidikan, maka peneliti mengubah perilakunya ke dalam suatu penelitian manusiawi. CAR memberi bekal kepada guru dan dosen untuk berpikir secara rasional dan memilih dasar filosofis yang tepat serta metodologis. CAR lebih banyak menekankan partisipasi demokratis. CAR terbuka terhadap pengalaman, proses baru, dan bersifat mendidik. Melalui CAR, guru dan dosen dapat mengembangkan profesionalismenya. Dalam hal ini, komitmen personal sangat menentukan. Filosofinya adalah, bahwa dalam rangka menerima tanggung jawab profesional sebagai pendidik, guru dan dosen hendaknya terlebih dahulu mendidik dirinya sendiri. Secara empiris, CAR lebih menekankan validitas dan reliabilitas data.

Paham ini lebih menekankan *etic approach*, sehingga guru dan dosen tidak diberitahukan mengenai metode, tujuan, dan alasan penelitian. Penelitian tidak menekankan pengumpulan dan analisis data secara statistik. Isu yang diteliti tidak terfokus pada perkembangan personal. Secara interpretatif, CAR bersifat sosiologis yang lebih menekankan kesamaan interpretasi antara guru dan dosen sebagai aktor dan peneliti sebagai pengamat. Tradisi ini menggunakan *emic approach* yang lebih bersifat kualitatif. Pencetusnya adalah Glaser dan Straus.⁹

Ditinjau dari tradisi pendidikan, CAR cenderung mengikuti definisi yang dikemukakan oleh Stephen Corey dalam bukunya yang

⁹ Ibid.

berjudul *action research to improve school practice*, bahwa ada dua sumber tentang istilah dan pelaksanaan CAR.¹⁰ *Pertama*, berasal dari Collier yang menggunakan istilah pendekatan bersama antara masyarakat dan administrator dalam melakukan penelitian. *Kedua*, berasal dari Kurt Lewin yang sangat tertarik pada hubungan manusia dan menelitinya secara ilmiah dengan tujuan meningkatkan hubungan antar anggota masyarakat melalui *inquiry* mandiri. Lewin merumuskan suatu skema yang memungkinkan orang melakukan *inquiry* mandiri secara sistematis. Mekanisme CAR Kurt Lewin kemudian disempurnakan oleh Stephen Kemmis, Elliot dan Ebbutt.¹¹

Di Amerika, J.J Schwab menganjurkan agar guru dan dosen berperan sebagai peneliti utama dalam CAR. Anjuran ini merupakan momentum yang tepat untuk mengembalikan CAR sebagai satu metodologi yang lebih menitikberatkan kepentingan dan menghargai individu. Di Inggris (1960-an hingga 1970-an) berkembang pemikiran serupa yang dipelopori oleh Lawrence Stenhouse bahwa dengan guru dan dosen sebagai pelaksana utama, maka dia otomatis merefleksi secara kritis dan sistematis tentang pengajarannya sendiri, guru dan dosen menjadi diberdayakan mengembangkan keilmuannya, sehingga dia dapat memecahkan masalah yang dihadapinya. Car dan Kemmis menyebut CAR sebagai penelitian tindakan pendidikan yang mengharuskan guru dan dosen tidak hanya melakukan, mencatat, dan mencandra praktik pengajarannya, tetapi juga memperluas wawasan dan melakukan investigasi mandiri. Tugas ini bersifat mendidik guru dan dosen itu sendiri. Guru dan dosen diwajibkan memiliki komitmen dalam upaya memperbaiki mutu *input-process-output* pembelajarannya dan selalu melakukan refleksi terhadap konsekuensi tindakannya di kelas.¹²

Hubungannya dengan perolehan belajar siswa dan mahasiswa, penelitian dengan metode CAR telah pula dilaporkan. CAR dapat meningkatkan motivasi belajar siswa dan mahasiswa, meningkatkan perolehan belajar konseptual dan praktikal, memperbaiki perilaku-prilaku siswa mahasiswa, menumbuhkan kepedulian siswa dan mahasiswa terhadap pemeliharaan peralatan pembelajaran.¹³ CAR

¹⁰ Ibid.

¹¹ McNiff, J., 1992(a), *Action Research: Principles and Practice*. London: Routledge.

¹² Ibid.

¹³ D'Oria, T. 2004, *How I Improved My Teaching in Grade 9 Boy's Physical Education to Increase Students' Participation and Enjoyment, A research paper*

dapat meningkatkan keterampilan berpikir reflektif dan kritis.¹⁴ CAR dapat meningkatkan keterampilan-keterampilan siswa dan mahasiswa dalam pemecahan masalah, komunikasi, menulis, pemahaman, dan mengorganisasikan gagasan.¹⁵

F. Kesimpulan

Program sertifikasi guru dan dosen merupakan upaya pemerintah untuk mengidentifikasi guru-guru dan dosen-dosen berkualitas. Guru dan dosen berkualitas yang terbukti dari hasil sertifikasi dijadikan dasar untuk memberikan tunjangan profesi. Guru dan dosen yang memperoleh tunjangan profesi dikategorikan sebagai guru dan dosen yang profesional. Untuk menjamin konsistensi profesionalisme guru dan dosen seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, diperlukan upaya-upaya peningkatan profesionalisme secara berkesinambungan. Secara preskriptif, dukungan kompetensi manajemen, strategi pemberdayaan, supervisi pengembangan, dan penelitian tindakan kelas merupakan konsep spasial empat teoretis alternatif untuk meningkatkan profesionalisme guru dan dosen.

Dukungan kompetensi manajemen diperankan oleh kepala kantor kementerian pendidikan kebudayaan atau kementerian terkait penyelenggara pendidikan tinggi dan kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi. Strategi pemberdayaan dan supervisi pengembangan merupakan peran sentral kepala sekolah dan pimpinan Perguruan tinggi. Ketiga spasial teoretis tersebut berlandaskan pada filosofi humanistik, bahwa guru dan dosen yang harus berkembang secara profesional, pada dasarnya dapat meningkatkan profesionalismenya secara mandiri. Oleh sebab itu, peran kompetensi manajemen, strategi

submitted in conformity with the requirements for the degree of Master of Education Nipissing University.

http://www.nipissingu.ca/oar/Reports/report_and_documents_Tony_D-Oria.pdf,

Diunduh pada tanggal 20 Juni 2010.

¹⁴ Webster, J. A., 2003, *Encouraging Reflective and Critical Thinking in the Context of Literacy Program: An Action Research Exploration of Teaching and Learning in a Primary Classroom*, A thesis submitted to the Faculty of Education in conformity with the requirements for the degree of Master of Education Queen's University Kingston, Ontario, Canada. Tersedia pada http://www.nipissingu.ca/oar/Reports/report_and_documents_Wideman_Delong_Morgan_Hallett.pdf. Diunduh pada tanggal 21 Juni 2010.

¹⁵ Wideman, R., Delong, J., Morgan, D., & Hallett, K., 2003, *An Action Research Approach to Improving Student Learning Using Provincial Test Results*, Tersedia pada <http://www.educ.queensu.ca/~ar/reports/Jwebster.pdf>. Diakses pada tanggal 25 Juni 2010.

pemberdayaan, dan supervisi pengembangan tidak lebih dari sekadar fasilitas dan pijakan bagi guru dan dosen untuk meningkatkan komitmen. Sedangkan pelaksanaan penelitian tindakan kelas merupakan wujud kesadaran guru dan dosen berbasis refleksi diri untuk meningkatkan profesionalisme. Namun, dukungan kepala kantor kementerian pendidikan nasional atau kementerian terkait penyelenggara pendidikan tinggi dan kepala sekolah serta pimpinan Perguruan tinggi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan keefektifan pelaksanaan penelitian tindakan kelas.

Daftar Pustaka

- Dharma, Surya, 2003, *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*, Dalam Usmara, A (Ed.): *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, 105-120, Amara Book, Yogyakarta.
- D'Oria, T. 2004, *How I Improved My Teaching in Grade 9 Boy's Physical Education to Increase Students' Participation and Enjoyment*, A research paper submitted in conformity with the requirements for the degree of Master of Education Nipissing University.
http://www.nipissingu.ca/oar/Reports/report_and_documents_Tony_D-Oria.pdf, Diunduh pada tanggal 20 Juni 2010.
- Jones, P., & Song, L., 2005, *Action research fellows at Towson University*. <http://www.nipissingu.ca/oar/PDFS/V832E.pdf>, Diunduh pada tanggal 20 Juni 2010.
- Kirkey, T.L, 2005, *Differentiated instruction and enrichment opportunities: An action research report*. <http://www.nipissingu.ca/oar/PDFS/V833E.pdf>, Diunduh pada tanggal 20 Juni 2010.
- Mantja, W., 2002, *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Wineka Media.
- McIntosh, J.E., 2005, *Valuing the Collaborative Nature of Professional Learning Communities*, Tersedia pada <http://www.nipissingu.ca/oar/PDFS/V82E.pdf>. Diunduh pada tanggal 4 Juli 2010.
- McNiff, J., 1992a, *Action Research: Principles and Practice*. London: Routledge.
- McNiff, J., 1992b, *Action Research for Professional Development: CONCISE ADVISE for New Action Researchers*,

- <http://www.jeanmcneiff.com/booklet1.html>, Diunduh pada tanggal 20 Juli 2010.
- Prendergast, M., 2002, *Action Research: The Improvement of Student and Teacher Learning*, <http://educ.queensu.ca/~ar/reports/MP2002.htm>, Diunduh pada tanggal 20 Juli 2010.
- Ryan, T.G., 2002, *Action Research: Collecting and Analyzing Data*, http://www.nipissingu.ca.oar/Reports/reports_and_document-Thomas_G_Ryan%20.pdf, Diunduh pada tanggal 20 Juli 2010.
- Stringer, R.T., 1996, *Action Research: A Handbook for Practitioners*, London: International Educational and Profesional Publisher.
- Wahibur, Rokhman, J., 2003, *Pemberdayaan dan Komitmen: Upaya Mencapai Kesuksesan Organisasi dalam Menghadapi Persaingan Global*, Dalam Usmara, A (Ed.): *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, 121-133, Amara Book, Yogyakarta.
- Webster, J. A., 2003, *Encouraging Reflective and Critical Thinking in the Context of Literacy Program: An Action Research Exploration of Teaching and Learning in a Primary Classroom*, A thesis submitted to the Faculty of Education in conformity with the requirements for the degree of Master of Education Queen's University kingston, Ontario, Canada. Tersedia pada http://www.nipissingu.ca/oar/Reports/report_and_documents_Wideman_Delong_Morgan_Hallett.pdf. Diunduh pada tanggal 21 Juni 2010.
- Wideman, R., Delong, J., Morgan, D., & Hallett, K., 2003, *An Action Research Approach to Improving Student Learning Using Provincial Test Results*, Tersedia pada <http://www.educ.queensu.ca/~ar/reports/Jwebster.pdf>. Diakses pada tanggal 25 Juni 2010.